

人事・産業保健ご担当者様へ

一人体制でも回せるEAP。 導入前に確認したい8つの視点

24時間常駐の大型窓口ではなく、依頼ベース＋定期報告のリズムで運用する
「無理のないEAP」を検討するためのチェックリストです。

1,000+

担当ケース

300+

研修実施数

5,000+

研修受講者数

このチェックリストの使い方

EAP導入・切り替えを検討する際、体制の大きさよりも「自組織の規模・相談頻度に運用が見合っているか」が重要です。8つの視点をひとつずつ確認しながら、導入形態（相談窓口・休職復職支援・研修・コンサルテーション）を検討する際の材料としてご活用ください。

導入前チェックリスト（1）体制・運用編

まずは「常時対応の大型窓口」を前提にしていないか、自組織の実際の相談頻度・規模に運用がフィットしているかを確認します。

① 相談窓口の運用形態

- ☐ 常時対応が本当に必要かを確認したか（実際の相談件数に対して過剰な体制になっていないか）
- ☐ 依頼ベース＋定期報告会・定例会という運用でも自組織の相談頻度に対応できるか確認したか
- ☐ 緊急時（希死念慮など）の対応フローとエスカレーション先を事前に取り決めたか

② 報告・連携の頻度

- ☐ 月次・四半期など、どの頻度で利用状況の報告を受けるか合意したか
- ☐ 人事・産業医・上長など、誰が報告を受け取り、どう連携するか役割分担を決めたか
- ☐ 個人情報・守秘義務の範囲（本人の同意なく共有しない情報の線引き）を確認したか

③ 休職・復職支援の設計

- ☐ 休職者への面談から復職判定サポート、復職後フォローまで一貫して対応できるか確認したか
- ☐ 復職前の慣らし勤務・ストレス管理スキル研修など、復職支援に付随するメニューの可否を検討したか

大規模・多拠点で同時並行対応が必須な場合は、一人体制のEAPでは対応しきれない可能性があります。まずは対象人数・想定相談件数の規模感をすり合わせることをおすすめします。

導入前チェックリスト（2）研修・コンサル・契約編

4 研修・コンサルテーションの活用

- ☐ 管理職・従業員向け研修（ラインケア、ハラスメント予防、セルフケア等）のテーマ候補を洗い出したか
- ☐ 人事・産業保健スタッフ向けの個別コンサルテーション（対応に悩むケースの相談）を活用する想定があるか

5 契約・費用の設計

- ☐ 相談窓口・休職復職支援・研修・コンサルの中で、まず何を単発導入し、何を継続契約にするか整理したか
- ☐ 予算感（月額固定／件数ベース／研修単発費用）について、選択肢を比較したか

6 導入フローの確認

- ☐ 問い合わせ→ヒアリング→提案→契約→運用開始という一連の流れと、それぞれの目安期間を確認したか
- ☐ 導入後、最初の定例報告会・レビューをいつ実施するか決めたか

7 実績・専門性の確認

- ☐ 担当カウンセラーの臨床経験（対応ケース数・症例の幅）を確認したか
- ☐ 研修実績・登壇回数・受講者数など、研修講師としての実績を確認したか

8 相性・コミュニケーション

- ☐ 初回相談時のレスポンスの速さ・質問への答え方など、継続的にやり取りしやすい相手かを確認したか

チェックの結果、詳しく相談したい項目はありましたか？

貴社の規模・相談頻度に合わせた導入プランを個別にご提案します。まずはお気軽にお問い合わせください。